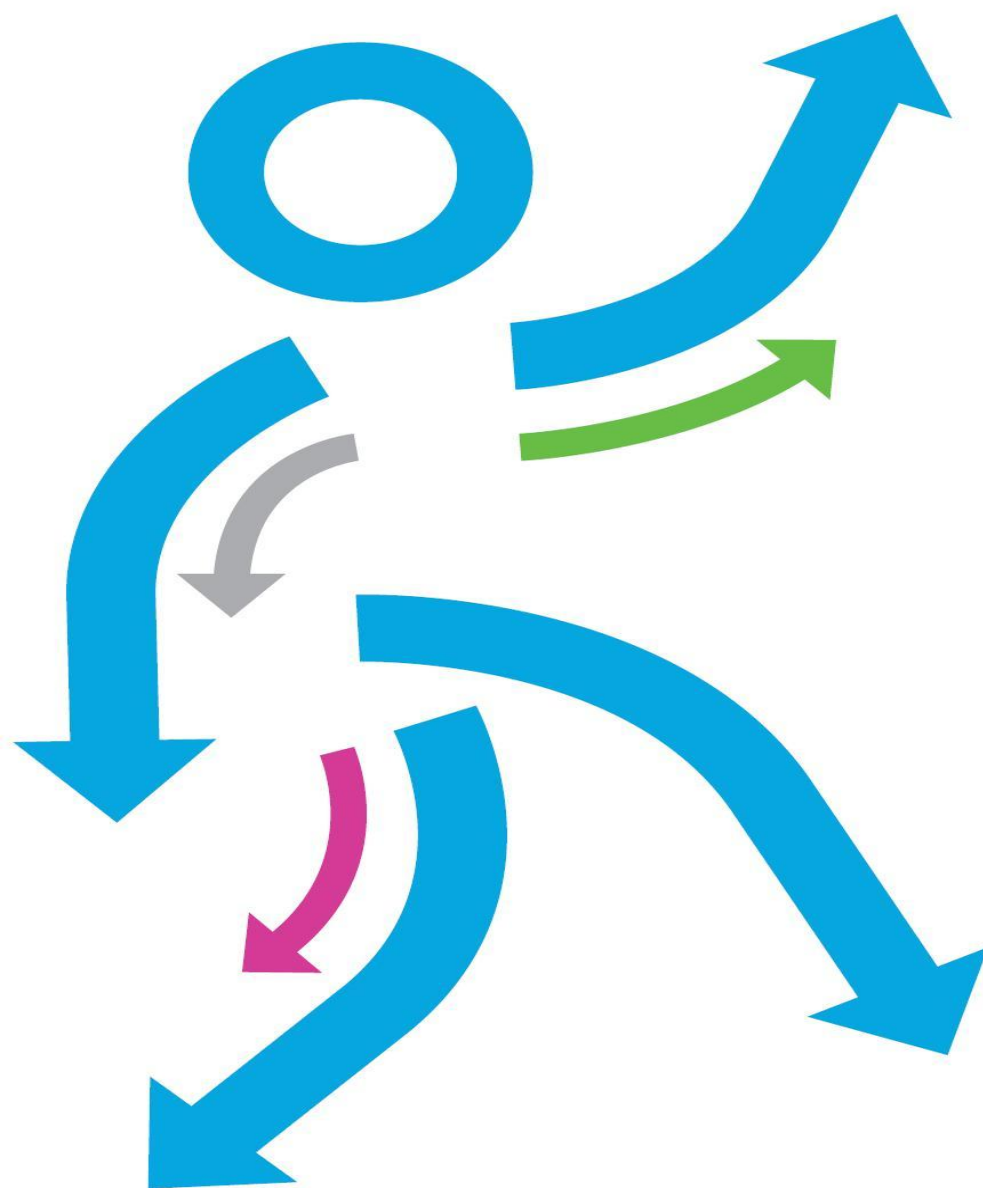


SECTORFOTO 2012

GLASBEDRIJF



Synthese

- ✓ Het glasbedrijf telde in het tweede kwartaal van 2010 2.392 loontrekkenden in Vlaanderen. Over alle sectoren heen waren op dat moment 2.083.512 loontrekkenden actief. Het glasbedrijf is dus goed voor een aandeel van 0,1% van alle loontrekkenden in Vlaanderen.
- ✓ De tewerkstelling in het glasbedrijf is gedaald van 2.733 loontrekkenden in 2005 tot 2.392 loontrekkenden in 2010, oftewel een procentuele daling van - 12,5% (-341 eenheden). Over alle sectoren heen is het aantal loontrekkenden toegenomen met +4,6%.
- ✓ De meeste werknemers uit de sector werken in middelgrote of grote bedrijven. Er werken relatief weinig jongeren maar ook weinig 50-plussers. 40-49-jarigen zijn sterk oververtegenwoordigd.
- ✓ De sector kent een hoge instroom vanuit uitzendarbeid, en maakt regelmatig gebruik van bruggpensioen.
- ✓ Tijdens het schooljaar 2010-2011 werden 17 stages voor leerlingen uit het voltijds onderwijs georganiseerd in het glasbedrijf, en 1 werkervaringsplaats voor een leerling uit het deeltijds beroepssecundair onderwijs.

Inleiding

Sectoren spelen een belangrijke rol in het Vlaamse arbeidsmarktbeleid. Via de sectorconvenants (protocollen tussen de Vlaamse Regering en sectoren) engageren de sectorale sociale partners zich om de prioriteiten van het arbeidsmarktbeleid mee gestalte te geven en trachten zij meer mensen aan het werk te krijgen en te houden, en elk talent te (h)erkennen, ontwikkelen en benutten. Om de impact van het arbeidsmarktbeleid binnen de sectoren te kunnen opvolgen en optimaliseren biedt het Departement WSE in samenwerking met het Steunpunt WSE, Departement Onderwijs & Vorming, VDAB en Syntra Vlaanderen cijferreeksen aan met als invalshoek de paritaire comités. In deze sectorfoto spitsen we onze aandacht toe op één specifiek paritair comité, namelijk het paritair comité voor het glasbedrijf (PC 115).

De sectorfoto is opgebouwd in vijf hoofdstukken. Eerst geven we een beschrijving van de loontrekkende tewerkstelling in het glasbedrijf. Daarna brengen we de jobmobiliteit in kaart. Vervolgens gaan we dieper in op de inspanningen van bedrijven op vlak van aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, competentieontwikkeling van werkzoekenden en bevordering van de arbeidsdeelname van kansengroepen. Voor meer gedetailleerde cijfers over PC 115 of andere paritaire comités verwijzen we graag naar de [interactieve toepassing](#) op werk.be.

Inhoudsopgave

Synthese	2
Inleiding	3
Hoofdstuk 1: Loontrekkende tewerkstelling	5
1.1. Tewerkstellingsevolutie 2005-2010	5
1.2. Persoons- en jobkenmerken	7
1.2.1. Man/vrouwverhouding	7
1.2.2. Leeftijd	8
1.2.3. Arbeidsregime	9
1.2.4. Statuut	10
1.2.5. Grootte van de vestiging	10
1.2.6. Werkprovincie	12
1.2.7. Intergewestelijke pendel	12
Hoofdstuk 2: Jobmobiliteit	14
2.1. Instroom	15
2.2. Uitstroom	17
Hoofdstuk 3: Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt	19
3.1. Leertijdjongeren	19
3.2. DBSO-jongeren	19
3.3. Leerlingenstages voltijds onderwijs	20
Hoofdstuk 4: Competentieontwikkeling van werkzoekenden	21
4.1. Opleidingsstages binnen finaliteitsopleidingen	21
4.2. Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming	21
Hoofdstuk 5: Bevordering arbeidsdeelname kansengroepen	23
5.1. Diversiteitsplannen	23
5.2. Tewerkstellingspremie 50+	23

Hoofdstuk 1: Loontrekkende tewerkstelling

In dit hoofdstuk schetsen we een beeld van de loontrekkende tewerkstelling in het glasbedrijf. Hierbij geven we een overzicht van de evolutie van de loontrekkenden in 2005-2010 en komen de belangrijkste profielkenmerken van de loontrekkenden aan bod: de man-vrouwverhouding, de leeftijdsverdeling, het arbeidsregime, het statuut, de werkplaats en de grootte van de vestigingen waarin de loontrekkenden actief zijn. Tot slot brengen we de intergewestelijke pendelstromen van werknemers in het glasbedrijf in kaart.

De sectorale cijfers die in dit hoofdstuk worden gebruikt, zijn gebaseerd op de indeling van de loontrekkenden volgens het paritair comité (PC) waar zij onder vallen. Het gaat hierbij over eenduidige en officieel gevalideerde cijfergegevens van de RSZ, die worden verkregen aan de hand van de bedrijfsaangiften. Door het versturen van hun aangifte aan de RSZ, delen de werkgevers ieder kwartaal bepaalde informatie mee die het mogelijk maakt om statistieken op te stellen voor algemeen gebruik. Zo beschikken we over een geharmoniseerde tijdreeks van 2005 tot 2010 met tewerkstellingsgegevens van alle loontrekkenden gekend bij de RSZ. We bakenen de populatie af op 30 juni van elk jaar en nemen zowel de werknemers die in Vlaanderen wonen (evolutie en persoonskenmerken), als de werknemers die in Vlaanderen werken (werkplaats en grootte van vestiging), alsook de combinatie van beiden (pendelstromen) in beschouwing.

1.1. Tewerkstellingsevolutie 2005-2010

Het glasbedrijf telde in het tweede kwartaal van 2010 in Vlaanderen 2.392 loontrekkenden. Over alle sectoren heen waren op dat moment 2.083.512 loontrekkenden actief. Het glasbedrijf is dus goed voor een aandeel van 0,1% van alle loontrekkenden in Vlaanderen.

Tabel 1: Evolutie van de loontrekkende tewerkstelling (Vlaams Gewest, 2005-2010)

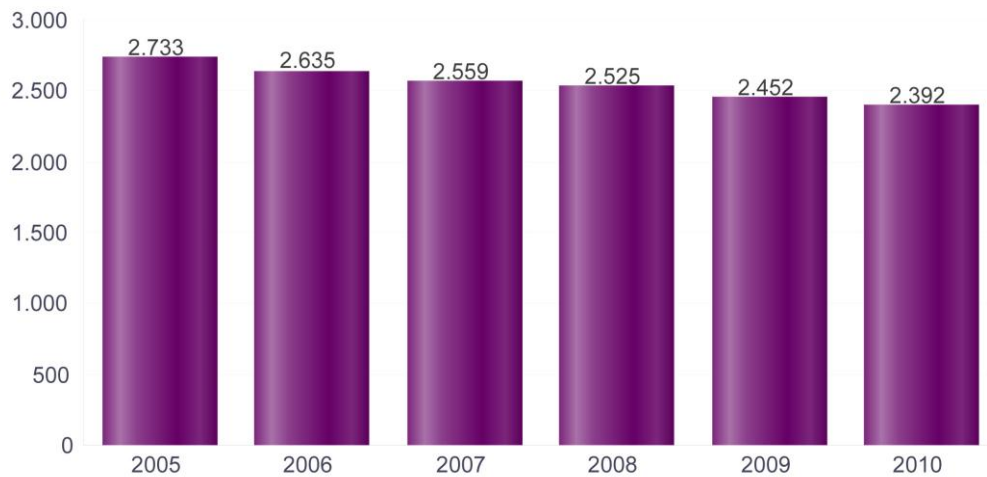
Jaar	Sector	Evolutie (n)	Evolutie (%)	Alle sectoren	Evolutie alle (n)	Evolutie alle(%)
2010	2.392	-60	-2,4	2.083.512	+17.623	+0,9
2009	2.452	-73	-2,9	2.065.889	-17.634	-0,8
2008	2.525	-34	-1,3	2.083.523	+38.474	+1,9
2007	2.559	-76	-2,9	2.045.049	+30.598	+1,5
2006	2.635	-98	-3,6	2.014.451	+22.158	+1,1
2005	2.733			1.992.293		

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

De tewerkstelling in het glasbedrijf is gedaald van 2.733 loontrekkenden in 2005 tot 2.392 loontrekkenden in 2010, oftewel een procentuele daling van -12,5% (-341 eenheden). Over alle sectoren heen is het aantal loontrekkenden toegenomen met +4,6%.

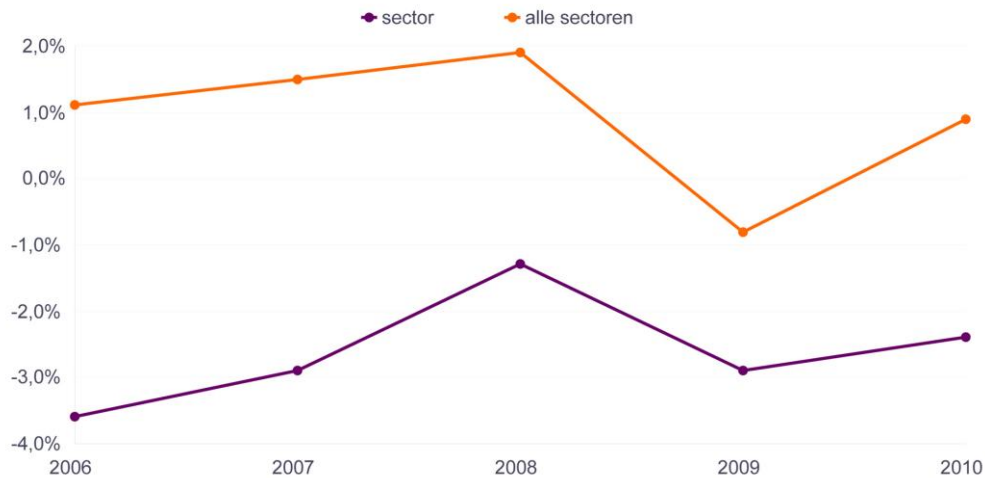
Tussen 2009 en 2010 is de loontrekkende tewerkstelling gedaald met 60 loontrekkenden in het glasbedrijf. Dit komt overeen met een daling van -2,4% op jaarbasis. Voor alle sectoren samen steeg de tewerkstelling met +0,9% tussen 2009 en 2010 (+17.623 eenheden).

Figuur 1: Evolutie van het aantal werknemers in de glasbedrijf (Vlaams Gewest, 2005-2010)



Bron: RSZ DMFA (Bewerking WSE/Steunpunt WSE)

Figuur 2: Procentuele evolutie van de loontrekkende tewerkstelling (Vlaams Gewest, 2006-2010)



Bron: RSZ DMFA (Bewerking WSE/Steunpunt WSE)

1.2. Persoons- en jobkenmerken

1.2.1. Man/vrouwverhouding

In totaal zijn in het glasbedrijf 2.031 mannen tewerkgesteld tegenover 361 vrouwen. Dit maakt dat 84,9% van de loontrekkenden mannen zijn, tegenover 15,1% vrouwen. Over alle sectoren heen zijn 53,3% mannen en 46,7% vrouwen werkzaam.

Tabel 2: Verdeling van de loontrekkenden volgens geslacht (Vlaams Gewest, 2010)

Geslacht	(n)	(%)	Alle sectoren (%)
Man	2.031	84,9	53,3
Vrouw	361	15,1	46,7
	2.392	100,0	100,0

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

1.2.2. Leeftijd

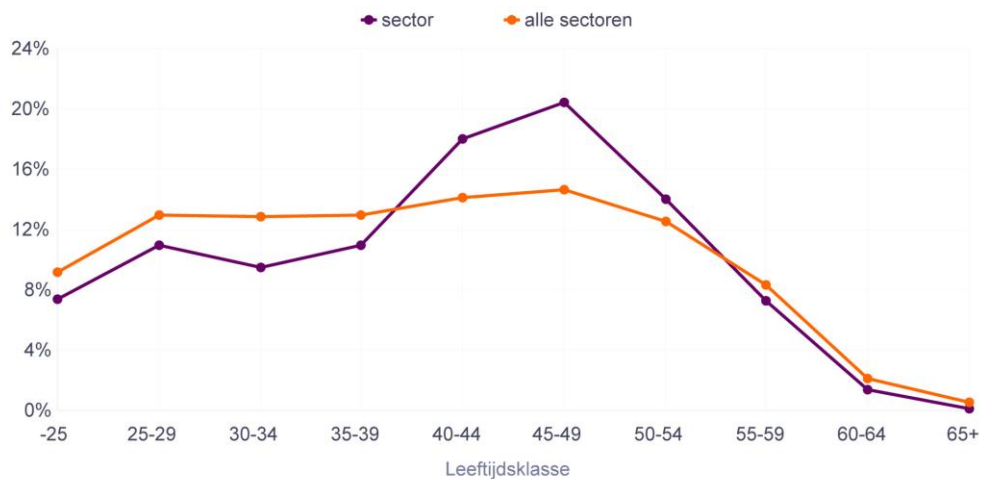
Ongeveer 7,4% van de loontrekkenden in het glasbedrijf is jonger dan 25 jaar. Het gaat om 178 personen. De leeftijdsgroep van 25 tot 49 jaar vertegenwoordigt 69,8% van de loontrekkenden, goed voor 1.669 personen. De 50-64-jarigen ten slotte, maken 22,8 % uit van de loontrekkenden in het glasbedrijf. In alle sectoren samen is 9,2% jonger dan 25 jaar, 67,4% tussen 25 en 49 jaar en 23,4% 50 jaar of ouder.

Tabel 3: Verdeling van de loontrekkenden volgens leeftijd (Vlaams gewest, 2010)

Leeftijd	(n)	(%)	Alle sectoren (%)
<25	178	7,4	9,2
25-49	1.669	69,8	67,4
50+	545	22,8	23,4
	2.392	100,0	100,0

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

Figuur 3: Verdeling van de loontrekkenden volgens 5-jarige leeftijdsklasse (Vlaams Gewest, 2010)

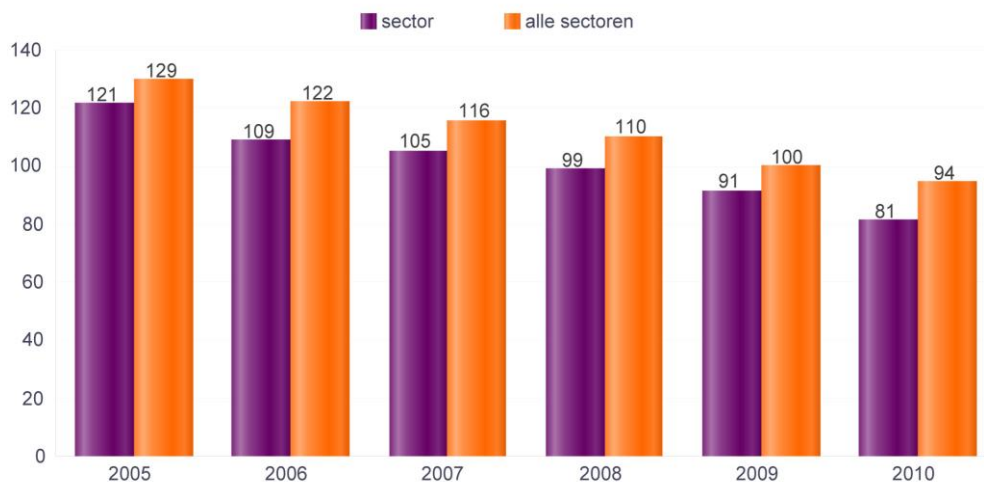


Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

In wat volgt bekijken we de demografische verschuivingen in het glasbedrijf. Hiervoor berekenen we de jong/oud-ratio, namelijk het aantal -30-jarige werknemers op het aantal +50-jarige werknemers. Deze ratio geeft aan in welke mate een sector gekenmerkt wordt door een eerder jongere dan wel oudere samenstelling van de loontrekkende bevolking.

Figuur 4 laat zien dat deze ratio in het glasbedrijf geëvolueerd is van 121 jongeren per 100 oudere werknemers in 2005 naar 81 jongeren per 100 oudere werknemers in 2010. Over alle sectoren heen is deze ratio geëvolueerd van 129 jongeren per 100 oudere werknemers in 2005 tot 94 jongeren per 100 oudere werknemers in 2010. De grafische sector wordt zichtbaar harder getroffen door de vergrijzing van de loontrekkende bevolking dan gemiddeld in Vlaanderen.

Figuur 4: Aantal jongeren (<30 jaar) per 100 oudere werknemers (50 jaar of ouder) (Vlaams Gewest, 2005-2010)



Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

1.2.3. Arbeidsregime

In het glasbedrijf is 85,7% van de loontrekkenden voltijds aan de slag, in totaal 2.049 loontrekkenden. Een minderheid van 14,3% van de loontrekkenden (343 personen) werkt in een deeltijds arbeidsregime. In alle sectoren samen werkt 64,9% voltijds, 31,7% deeltijds en 3,4% in een speciaal arbeidsregime. Het speciaal arbeidsregime bevat loontrekkenden die werken via seizoensarbeid, via arbeid met tussenposen, of via arbeid met gelimiteerde prestaties (o.a. uitzendarbeid).

Tabel 4: Verdeling van de loontrekkenden volgens arbeidsregime (2010)

Arbeidsregime	(n)	(%)	Alle sectoren (%)
Deeltijds	343	14,3	31,7
Speciaal	0	0,0	3,4
Voltijds	2.049	85,7	64,9
	2.392	100,0	100,0

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

1.2.4. Statuut

Het paritair comité dat behoort tot het glasbedrijf is uitsluitend bevoegd voor arbeiders. Gemiddeld over alle sectoren heen zijn er 37,6% arbeiders, 49,7% bedienden en 12,7% ambtenaren werkzaam.

Tabel 5: Verdeling van de loontrekkenden volgens statuut (2010)

Statuut	(n)	(%)	Alle sectoren (%)
Arbeider	2.392	100,0	37,6
Bediende	0	0,0	49,7
Ambtenaar	0	0,0	12,7
	2.392	100,0	100,0

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

1.2.5. Grootte van de vestiging

In deze en de volgende paragraaf kijken we niet langer naar de werknemers die in Vlaanderen wonen, maar naar de werknemers die in Vlaanderen werken. We gaan dieper in op de grootte van de vestigingen waarin de werknemers van het glasbedrijf actief zijn. Hierbij kijken we naar de grootte van de effectieve plaats van tewerkstelling (de exploitatiezetel).

We splitsen de vestigingen op naar grootte en maken hierbij een viervoudig onderscheid. De microvestiging telt 1 tot en met 9 werknemers. In een kleine vestiging gaat het om 10 tot en met 49 werknemers en in een middelgrote vestiging om 50 tot en met 199 werknemers. Een grote vestiging telt 200 werknemers of meer.

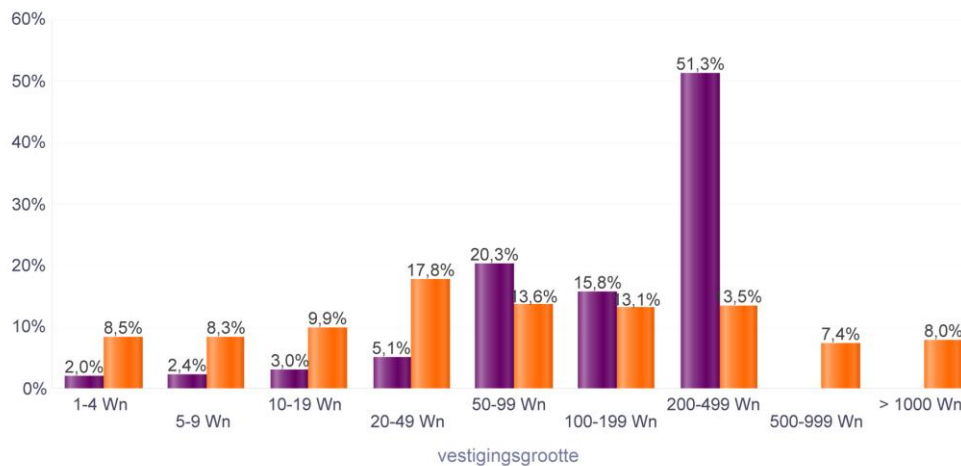
Op vestigingsniveau is 4,4% van de werknemers werkzaam in een microvestiging, 8,2% in een kleine vestiging, 36,1% in een middelgrote vestiging en 51,3% in een grote vestiging. In alle sectoren samen is 16,7% actief in een microvestiging, 27,7% in een kleine vestiging 26,7% in een middelgrote vestiging en 28,9% in een grote vestiging.

Tabel 6: Verdeling van de werknemers naar vestigingsgrootte (Vlaams Gewest, 2009)

Vestigingsgrootte	(n)	(%)	Alle sectoren (%)
Micro	113	4,4	16,7
Klein	208	8,2	27,7
Middelgroot	919	36,1	26,7
Groot	1.304	51,3	28,9
	2.544	100,0	100,0

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

Figuur 5: Verdeling van de werknemers naar vestigingsgrootte (Vlaams Gewest, 2009)



Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

1.2.6. Werkprovincie

Hieronder vind je de verdeling van de werknemers actief in het glasbedrijf volgens de provincie van de werkplaats.

Tabel 7: Verdeling van de werknemers naar werkprovincie (Vlaams Gewest, 2009)

Werkprovincie	(n)	(%)	Alle sectoren (%)
Provincie Antwerpen	630	24,8	30,9
Provincie Limburg	874	34,4	12,4
Provincie Oost-Vlaanderen	172	6,8	21,1
Provincie Vlaams-Brabant	112	4,4	17,2
Provincie West-Vlaanderen	756	29,7	18,3
	2.544	100,0	100,0

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

1.2.7. Intergewestelijke pendel

In de volgende paragraaf willen we uitklaren in welke mate het jobaanbod in het glasbedrijf ingevuld wordt door Vlaamse inwoners of door inwoners van de andere gewesten? Of omgekeerd, in welke mate wijken de Vlaamse inwoners actief in het glasbedrijf uit naar andere gewesten om hun job te gaan uitoefenen?

Inkomende pendelaars

De inkomende pendelintensiteit geeft de mate waarin het glasbedrijf inwoners van andere gewesten aantrekt om in het Vlaams Gewest te komen werken. De inkomende pendelintensiteit berekenen we bijgevolg als het aandeel personen actief in het glasbedrijf dat vanuit een ander gewest komt werken in het Vlaams Gewest, ten opzichte van het totaal aantal werknemers die een job uitoefenen in de sector in het Vlaams Gewest.

Tabel 8: Inkomende pendelstromen (Vlaams Gewest, 2009)

Woongewest	Pendelaars (n)	Pendelintensiteit (%)	Alle sectoren (%)
Brussels H. Gewest	18	0,7	2,3
Waals Gewest	93	3,7	3,6
	111	4,4	5,9

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

Van de 2.544 loontrekkenden, werkend in Vlaanderen en actief in het glasbedrijf in 2009, zijn er 111 werknemers die pendelen vanuit het Waals of Brussels Hoofdstedelijk Gewest om hun job uit te oefenen. Dit komt neer op een inkomende pendelintensiteit van 4,4% in het glasbedrijf. Over alle sectoren heen bedraagt de inkomende pendelintensiteit 5,9%.

Uitgaande pendelaars

Met de uitgaande pendel duiden we op de omgekeerde beweging van de inkomende pendel. De uitgaande pendel geeft een beeld van de mate waarin Vlaamse inwoners naar een ander gewest pendelen om te gaan werken. De uitgaande pendel berekenen we als het aantal Vlaamse inwoners actief in het glasbedrijf die buiten het Vlaams gewest werken ten opzichte van het totaal aantal werknemers wonend in Vlaanderen en werkend in de sector.

Tabel 9: Uitgaande pendelstromen (Vlaams gewest, 2009)

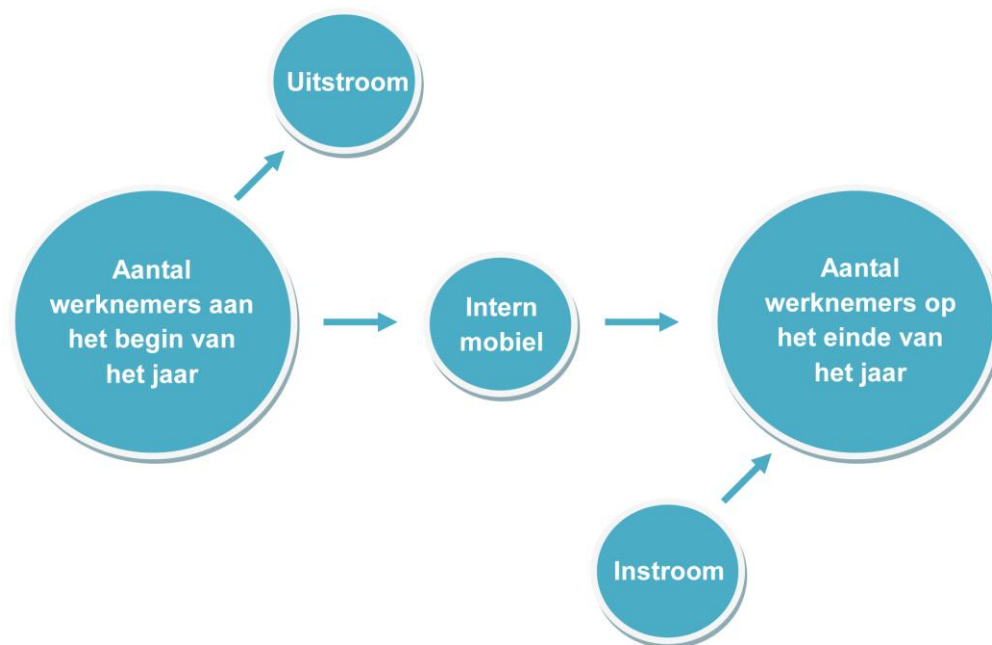
Werkgewest	Pendelaars (n)	Pendelintensiteit (%)	Alle sectoren (%)
Brussels H. Gewest	8	0,3	11,0
Waals Gewest	11	0,4	2,3
	19	0,7	13,3

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

Van de 2.452 loontrekkenden, wonend in Vlaanderen en actief in het glasbedrijf in 2009, zijn er 19 die werken in het Waals of Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Dit komt neer op een uitgaande pendelintensiteit van 0,7%. Over alle sectoren heen bedraagt de uitgaande pendelintensiteit 13,3%.

Hoofdstuk 2: Jobmobiliteit

In het voorgaande hoofdstuk bekeken we het aantal werknemers in het glasbedrijf op een welbepaald meetmoment, meer bepaald op 30 juni van elk jaar. In dit hoofdstuk volgen we de werknemers doorheen het jaar, om zo de dynamiek in kaart te brengen. We bekijken hoeveel werknemers de sector verlaten en waar zij naartoe gaan, hoeveel werknemers tot de sector toetreden en waar zij vandaan kwamen, en hoeveel werknemers binnen de sector bleven maar van werkgever veranderden of tussentijds de sector verlieten (wegens werkloosheid, uitzendopdracht,...).



In tabel 10 tonen we voor het jaar 2007 het totale aantal werknemers die aan het begin van het jaar in het glasbedrijf werkten, en wie er in de loop van het jaar de sector verliet (uitstroom). Daarnaast zijn er ook nieuwe mensen in de sector komen werken (instroom), en het saldo van de in- en de uitstroom geeft het totale aantal werknemers op het einde van het jaar. In de loop van het jaar zijn ook een aantal werknemers binnen de sector van werkgever veranderd of hebben sommige werknemers de sector in de loop van het jaar verlaten, maar waren ze op het einde van het jaar opnieuw aan de slag in de sector (intern mobiel). Dit laatste geval komt ondermeer voor

wanneer iemand in de loop van het jaar een werkloosheidsperiode heeft doorgemaakt, tijdelijk in een andere sector heeft gewerkt, of om een andere reden een tijdje niet in de sector heeft gewerkt.

Tabel 10: Werknemersstromen in de loop van het jaar

	aantal werknemers begin van het jaar	Uitstroom	Intern mobiel	Instroom	aantal werknemers einde van het jaar
2007	2.556	312	39	290	2.534

Bron: Datawarehouse AM&SB bij de KSZ (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

We drukken de instroom en de uitstroom ook uit als graden door hen te delen door het totale aantal werknemers aan het begin van het jaar (uitstroomgraad) of aan het eind van het jaar (instroomgraad). Door deze graden te vergelijken met het gemiddelde voor de Vlaamse privé-sector kunnen we zien of de sector dynamischer is dan gemiddeld.

Tabel 11: In- en uitstroomgraad in de sector en in de Vlaamse privé-sector (2007)

	Sector	alle sectoren
instroomgraad	11,4	17,5
uitstroomgraad	12,2	15,8

Bron: Datawarehouse AM&SB bij de KSZ (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

2.1. Instroom

In de loop van 2007 stroomden 290 werknemers het glasbedrijf in. Deze nieuwe werknemers stroomden in vanuit verschillende statuten. In tabel 12 is de verdeling van de verschillende instroomstatuten weergegeven voor het glasbedrijf en voor het totaal van alle sectoren.

In de eerste drie rijen van de tabel vinden we de werknemers terug die instroomden vanuit een loontrekkend statuut. Zij waren aan het begin van het jaar dus reeds aan de slag, maar in een ander paritair comité. Werknemers die afkomstig zijn uit paritair comité 322, en dus uitzendkrachten waren, worden apart weergegeven. Mogelijk gaat het om werknemers die al in de sector actief waren, maar met een uitzendcontract. Van een aantal werknemers weten we wel dat ze loontrekkend waren, maar is geen paritair comité bekend. In de meeste gevallen gaat het dan om mensen die voor

de overheid werkten.

Verder onderscheiden we mensen die bij de start van het jaar actief waren als zelfstandige, mensen die werkloos waren (al dan niet met vrijstelling van beschikbaarheid, meestal ouderen), mensen die in loopbaanonderbreking of tijdskrediet waren en mensen die een (brug)pensioen of een leefloon ontvingen. Tot slot zijn er nog personen die bij de start van het jaar gekend waren als 'rechtgevend kind voor kinderbijslag', wat voor het grootste gedeelte schoolverlaters zijn, en onder 'ander statuut' vallen mensen die op dat moment nog niet voorkwamen in de administratieve data (inactieven, langdurig zieken, recente migranten,...).

Om redenen van privacy kunnen we geen gegevens tonen over groepen van minder dan 4 mensen opgeven. In dit geval wordt het cijfer vervangen door '1-3'.

Tabel 12: Instroom volgens statuut van oorsprong (Vlaams Gewest, 2007)

Statuut van oorsprong	(n)	(%)	Privé sectoren (%)
Ander PC	73	25,2	32,7
Overheid/PC Onbekend	1-3	-	3,0
Uitzendarbeid (PC 322)	85	29,3	9,1
Zelfstandig	9	3,1	4,1
Vergoede Werkloosheid	37	12,8	11,9
Werkloosheid (Vrijstelling)	1-3	-	2,3
Loopbaanonderbreking/Tijdskrediet	1-3	-	1,7
Pensioen	1-3	-	0,7
Leefloon/Financiële Hulp	1-3	-	1,6
Rechtgevend Kind Voor Kinderbijslag	20	6,9	16,3
Ander Statuut	55	19,0	16,5
	290	100,0	100,0

Bron: Datawarehouse AM & SB bij de KSZ (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

In tabel 13 zoomen we verder in op de werknemers die instroomden vanuit een loontrekkend statuut (de eerste drie rijen van bovenstaande tabel). Hier kijken we uit welk paritair comité deze nieuwe werknemers afkomstig zijn.

Tabel 13: Instroom uit de 10 voornaamste paritaire comités van oorsprong (Vlaams Gewest, 2007)

Paritair comité van oorsprong	(n)	(%)
322 uitzendarbeid	85	52,8
111 metaal-, machine- en elektrische bouw	11	6,8
140 vervoer	8	5,0
124 bouwbedrijf	7	4,3
302 hotelbedrijf	7	4,3
126 stoffering en houtbewerking	5	3,1
149 a/d metaal-, machine- en elektrische bouw verwante sectoren	5	3,1
119 handel in voedingswaren	4	2,5
218 anpc bedienden	4	2,5
100 aanvullend pc arbeiders	1-3	-

Bron: Datawarehouse AM & SB bij de KSZ (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

2.2. Uitstroom

In de loop van 2007 verlieten 312 werknemers het glasbedrijf. Naar analogie met de instroom tonen we naar welke statuten deze werknemers uitstroonden, en voor zij die naar een loontrekkend statuut doorstroonden, naar welk paritair comité ze trokken.

Tabel 14: Uitstroom volgens statuut van bestemming (Vlaams Gewest, 2007)

Statuut van bestemming	(n)	(%)	Privé sectoren (%)
Ander PC	130	41,7	41,0
Overheid/PC Onbekend	11	3,5	4,6
Uitzendarbeid (PC 322)	39	12,5	5,3
Zelfstandig	17	5,4	6,4
Vergoede Werkloosheid	29	9,3	10,3
Werkloosheid (Vrijstelling)	4	1,3	1,6
Loopbaanonderbreking/Tijds krediet	6	1,9	2,5
Conventioneel Bruggpensioen	28	9,0	3,2
Pensioen	7	2,2	6,7
Leefloon/Financiële Hulp	1-3	-	0,5
Ander Statuut	40	12,8	15,0
	312	100,0	100,0

Bron: Datawarehouse AM & SB bij de KSZ (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

Tabel 15: Uitstroom naar de 10 voornaamste paritaire comités van bestemming (Vlaams Gewest, 2007)

Paritair comité van bestemming	(n)	(%)
322 Uitzendarbeid	39	21,7
124 Bouwbedrijf	23	12,8
111 Metaal-, machine- en elektrische bouw	19	10,6
218 Anpc bedienden	17	9,4
140 Vervoer	13	7,2
Overheid/Geen Pc	11	6,1
149 A/d metaal-, machine- en elektrische bouw verwante sectoren	6	3,3
116 Scheikundige nijverheid	5	2,8
118 Voedingsnijverheid	5	2,8
126 Stoffering en houtbewerking	4	2,2

Bron: Datawarehouse AM & SB bij de KSZ (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

Hoofdstuk 3: Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

In dit hoofdstuk komen de werkervaringsplaatsen in het stelsel van leren en werken en de leerlingenstages in het voltijds secundair onderwijs aan bod. Eerst gaan we dieper in op de werkervaringsplaatsen die zijn ingenomen door jongeren uit de leertijd en het deeltijds beroepssecundair onderwijs. Vervolgens nemen we de leerlingenstages in het kunst-, technisch en beroepssecundair onderwijs onder de loep.

3.1. Leertijdjongeren

De leertijd is een opleidingsvorm waarbij jongeren een beroep leren in de dagelijkse praktijk van een onderneming. Ze combineren vier dagen beroepsgerichte praktijkopleiding in een onderneming met één dag theoretische vorming in een campus van Syntra. De beroepsgerichte praktijkopleiding vormt de kern van de opleiding: zonder werkplek in een onderneming kan een jongere niet ingeschreven worden in de leertijd.

Op het meetmoment van 1 februari 2011 was er in het glasbedrijf geen enkele jongere met een leerovereenkomst. Over alle sectoren heen waren er 3.542 leertijdjongeren.

3.2. DBSO-jongeren

Ook in het deeltijds beroepssecundair onderwijs kunnen jongeren al doende een beroep leren. Ze volgen twee dagen per week een algemene, technische en praktische opleiding in een centrum deeltijds onderwijs (CDO) en combineren dit idealiter met drie dagen werkervaring in een bedrijf. Onder tewerkstelling verstaan we elke vorm van reguliere bezoldigde tewerkstelling op basis van een overeenkomst, bijvoorbeeld een deeltijdse arbeidsovereenkomst, een werknemersleercontract, een contract individuele beroepsopleiding, een beroepsinlevingsovereenkomst, een interimcontract of

een tewerkstelling via sociale maribel.

Op het meetmoment van 1 februari 2011 had in totaal 1 jongere uit het DBSO een werkervaringsplaats in het glasbedrijf. Over alle sectoren heen hadden 2.402 DBSO-jongeren een werkervaringsplaats.

3.3. Leerlingenstages voltijds onderwijs

De leerlingenstages die hier in kaart worden gebracht, zijn stages van jongeren die zijn ingeschreven in de laatste jaren van het voltijds kunst-, technisch, beroeps- en buitengewoon secundair onderwijs, en waar de stage deel uitmaakt van de opleiding. De duur van de stage is onder meer afhankelijk van de onderwijsvorm, het doorstromings- dan wel finaliteitsgericht karakter van de opleiding en de invulling en de doelen van het leerplan van de betreffende opleiding.

Tijdens het schooljaar 2010-2011 werden 17 stages georganiseerd in het glasbedrijf, wat neerkomt op een aandeel van 0,01% van de 130.922 stages georganiseerd over alle sectoren heen. Door het aantal stageplaatsen te positioneren tegenover de omvang van de sector in de tewerkstelling, krijgen we een idee van de mate waarin stages vertegenwoordigd zijn in de sector in vergelijking met het Vlaams gemiddelde. In het glasbedrijf vonden gemiddeld 7 stages per 1.000 jobs plaats, tegenover 63 stages per 1.000 jobs over alle sectoren heen.

Meer informatie over de leerlingenstages in het glasbedrijf vind je terug in het [sectorrapport leerlingenstages](#).

Hoofdstuk 4: Competentieontwikkeling van werkzoekenden

Hieronder bespreken we twee specifieke opleidingsformules voor werkzoekenden, meer bepaald de opleidingsstages binnen finaliteitsopleidingen en de individuele beroepsopleiding in de onderneming.

4.1. Opleidingsstages binnen finaliteitsopleidingen

De finaliteits- of beroepsopleiding is een opleidingsvorm die gericht is op een kwalificering in functie van snelle uitstroom naar betaalde arbeid. Aan de meeste finaliteitsopleidingen zijn opleidingsstages verbonden met als doel het versterken van reeds aangeleerde competenties en/of de ontwikkeling van competenties die bij voorkeur - of zelfs enkel - op een werkplek kunnen worden geleerd. De duurtijd van de opleidingsstage varieert van 10% tot 60% van de opleidingstijd.

In 2010 zijn over alle sectoren heen 19.029 opleidingsstages georganiseerd binnen de finaliteitsopleidingen. Voor het glasbedrijf zijn geen gegevens beschikbaar.

4.2. Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming

De individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO) is een opleidingsvorm waarbij een werkzoekende door een werkgever wordt opgeleid op de werkvloer. De werkgever betaalt geen loon of RSZ, enkel een productiviteitsvergoeding, verplaatsingskosten en een verzekering tegen arbeidsongevallen. De werkzoekende krijgt een premie bovenop zijn uitkering, waardoor het inkomen vergelijkbaar is met een netto-loon. Na deze opleiding van 1 tot 6 maanden is het bedrijf verplicht de werkzoekende een contract voor onbepaalde duur te geven.

In de loop van 2010 zijn 6 personen met een IBO gestart in het glasbedrijf. Onge-

veer 66,7% van de IBO's werd ingevuld door jongeren en 33,3% door laaggeschoolden. Over alle sectoren heen zijn er in 2010 11.114 personen met een IBO gestart. Het glasbedrijf is dus goed voor een aandeel van 0,1%.

Tabel 16: Kenmerken van de opgestarte IBO's (Vlaams Gewest, 2010)

in %	sector	alle sectoren
< 25 jaar	66,7	55,8
Allochtoon	0,0	12,8
Arbeidshandicap	0,0	7,0
Laaggeschoold	33,3	36,4
50-plusser	0,0	3,0

Bron: VDAB (Bewerking Departement WSE)

Hoofdstuk 5: Bevordering arbeidsdeelname kansengroepen

5.1. Diversiteitsplannen

Met de subsidiëring en ondersteuning van diversiteitsplannen worden ondernemingen en organisaties aangemoedigd om werk te maken van een divers personeelsbeleid. Ze stimuleren bedrijven, organisaties en (lokale) overheden om kansengroepen (mensen van allochtone origine, personen met een arbeidshandicap en 50-plussers) meer kansen te bieden op de arbeidsmarkt.

Tabel 17 toont het aantal bedrijven en organisaties die een diversiteitsplan hebben ingediend, zowel voor het glasbedrijf als voor alle sectoren samen. Hieruit blijkt dat in 2010 1 bedrijf uit het glasbedrijf een diversiteitsplan heeft ingediend. Dit komt neer op een aandeel van 0,1% van de 750 bedrijven en organisaties met een diversiteitsplan over alle sectoren heen.

Tabel 17: aantal ingediende diversiteitsplannen volgens type (Vlaams Gewest, 2010)

Type plan	Sector	Alle sectoren
Diversiteitsplan	0	261
Groeidiversiteitsplan	1	136
Instapdiversiteitsplan	0	145
Clusterdiversiteitsplan	0	208
	1	750

Bron: Departement WSE

5.2. Tewerkstellingspremie 50+

Met de tewerkstellingspremie 50+ worden werkgevers gestimuleerd om meer 50-plussers aan te werven. Deze maatregel brengt een betekenisvolle vermindering van de loonkost mee voor werkgevers die een niet-werkende werkzoekende 50-plusser aanwerven met een contract van onbepaalde duur.

Eind 2010 waren er in het glasbedrijf 3 50-plussers voor wie de werkgever een premie 50+ heeft aangevraagd. Dit is er 1 meer dan in 2009. Over alle sectoren heen zijn er voor 3.816 50-plussers premies aangevraagd. Het glasbedrijf is dus goed voor een aandeel van 0,1%.



Colofon

Samenstelling

Vlaamse overheid
Beleidsdomein Werk en Sociale Economie
Departement Werk en Sociale Economie
Koning Albert II-laan 35 bus 20
1030 Brussel
02 553 42 56
monitoring@vlaanderen.be
www.werk.be

Verantwoordelijke uitgever

Dirk Vanderpoorten
Secretaris-generaal

Uitgave

Februari 2012